

## Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB) der Bricka Personaldienstleistungen GmbH

1. Geltungsbereich: Es gelten die für alle Arbeitnehmerüberlassungsverträge die in dem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag und in dieser AGB enthaltenen Regelungen. Entgegenstehende oder von diesen AGB abweichende Geschäftsbedingungen des Entleiher werden nicht anerkannt, ihnen hiermit ausdrücklich widersprochen, es sei denn, die Bricka Personaldienstleistungen GmbH (BPG) hat dies ausdrücklich bestätigt. Die AGB der BPG gelten auch bei entgegenstehenden und abweichenden Geschäftsbedingungen des Entleiher, selbst wenn dieser seine Geschäftsbedingungen der BPG zur Kenntnis und die BPG vorbehaltlos die Leistungen erbringt.
2. Rechtbeziehungen zwischen der BPG, Entleiher und Leiharbeiter:
  - a) Der Entleiher ist berechtigt, den bei ihm im Wege der Arbeitnehmerüberlassung eingesetzten Leiharbeiter der BPG hinsichtlich der konkreten Ausgestaltung der Tätigkeiten Weisungen zu erteilen und die Arbeitsausführung zu überwachen.
  - b) Mit Abschluss von Arbeitnehmerüberlassungsverträgen werden Rechtsbeziehungen nur zwischen dem Entleiher und BPG begründet. Vertragliche Beziehungen zwischen Leiharbeitern und dem Entleiher kommen nicht zustande, auch nicht durch den tatsächlichen Einsatz eines Leiharbeiters bei dem Entleiher. BPG bleibt Arbeitgeber. Die sich im Zusammenhang mit den Leiharbeitern ergebenden Verpflichtungen in steuer- und sozialversicherungsrechtlicher Hinsicht trägt die BPG.
  - c) Leiharbeiter sind weder Bevollmächtigte noch Erfüllungsgehilfen von BPG.
  - d) Dem Entleiher ist es nicht gestattet, den Leiharbeiter auf eigene Rechnung an ein drittes Unternehmen zu überlassen.
3. Auswahl der Leiharbeiter:
  - a) Die Leiharbeiter werden von der BPG sorgfältig ausgewählt. Die BPG ist zur Nachprüfung von Arbeitspapieren, insbesondere von Zeugnissen der Leiharbeiter, auf ihre Echtheit hin oder zu Einholung von polizeilichen Führungszeugnissen nicht verpflichtet.
  - b) Sollten sich dennoch beim Entleiher aus leistungs-, personen- oder verhaltensbedingten Gründen Beanstandungen ergeben, so sind diese innerhalb des ersten Arbeitstages BPG mitzuteilen. Die Gründe für die Beanstandung müssen jedoch nicht die Anforderungen des § 1 Abs. 2 KSchG erfüllen.
  - c) Bei Beanstandungen des Leiharbeiters ab dem zweiten Arbeitstag müssen die vorgenannten Gründe nachvollziehbar, sachbezogen und willkürfrei von dem Entleiher dargelegt werden und im Streitfall durch schriftliche Unterlagen oder Aussagen anderer Mitarbeiter belegbar sein.
  - d) Die BPG wird eine Ersatzkraft mit der erforderlichen Eignung und Qualifikation, wie im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag vereinbart, zur Verfügung stellen. Kosten, die mit einem eventuellen Austausch in Zusammenhang stehen, werden nicht berechnet.
  - e) Die BPG ist berechtigt, Leiharbeiter während der Ausführung des Auftrages durch andere für die beim Entleiher auszuführende Tätigkeit in gleicher Weise geeignete Leiharbeiter zu ersetzen.
4. Haftung und Einsatz von Leiharbeitern:
  - a) Die BPG übernimmt keine Verantwortung für die Arbeitsleistung der überlassenen Leiharbeiter.
  - b) Die Haftung von BPG bei der Auswahl ihrer Mitarbeiter für die vereinbarte Tätigkeit ist auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt.
  - c) Für Schäden, die von einem Leiharbeiter bei dem Entleiher verursacht werden (wie z. B. Diebstahl) haftet die BPG nicht, ebenso wenig für Schulden des BPG Mitarbeiter bei dem Entleiher.
  - d) Die Haftungsbeschränkung gilt nicht die Verletzung von Leben, Körper und Gesundheit. Die BRG haftet diesbezüglich für jeden Grad des Verschuldens.
5. Arbeitsschutz:
  - a) Spezielle Arbeitsschutzausrüstung und -kleidung ist vom Entleiher zur Verfügung zu stellen, soweit diese nicht gem. der Arbeitsschutzvereinbarung von der BPG bereitzustellen ist.
  - b) Der Entleiher verpflichtet sich, BPG jeden mit einer Arbeitsunfähigkeit verbundenen Arbeitsunfall eines Leiharbeiters unverzüglich zu melden.
6. Arbeitsmittel: Eine Werkzeugbereitstellung durch die BPG erfolgt grundsätzlich nicht, es sei denn, es ist etwas anderes vereinbart.
7. Übernahme in ein Arbeitsverhältnis / Vermittlungsprovision:
  - a) Übernimmt der Entleiher einen Leiharbeiter während des Arbeitseinsatzes in ein Arbeitsverhältnis, so gilt dies als Vermittlung.
  - b) Für diese Vermittlung verpflichtet sich der Entleiher, eine Vermittlungsprovision von 15% des zwischen dem Entleiher und dem Leiharbeiter vereinbarten Jahresbruttolohnes zuzüglich der Umsatzsteuer in der jeweils geltenden gesetzlichen Höhe zu bezahlen, wobei sich die Vermittlungsprovision mit jedem vollen Monat der Überlassung um 1/12 verringert.
  - c) Absatz b) gilt auch bei einer Übernahme des Leiharbeiters durch den Entleiher innerhalb von sechs Monaten im Anschluss an den Arbeitseinsatz, wobei der Entleiher ausdrücklich berechtigt ist, nachzuweisen, dass die vorangegangene Überlassung für die Einstellung nicht ursächlich war.
  - d) Der Jahresbruttolohn des Leiharbeiters ist auf Verlangen von BPG durch Vorlage geeigneter Unterlagen von Seiten des Entleiher nachzuweisen.
  - e) Die jeweilige Vermittlungsprovision wird mit Abschluss des Arbeitsvertrages zwischen Entleiher und Leiharbeiter zur Zahlung fällig.
  - d) Die Absätze a) bis e) gelten entsprechend bei der Einstellung durch ein mit dem Entleiher im Sinne des § 15 Aktiengesetz verbundenes Unternehmen, es sei denn dieses Unternehmen kann beweisen, dass die vorherige Überlassung nicht ursächlich für die Einstellung war.
8. Vermittlungsprovision bei einer reinen Personalvermittlung: Die Einstellung des Mitarbeiters ohne vorangegangenen Verleih gilt als Vermittlung, für die ein Vermittlungshonorar in Höhe von drei Bruttomonatsgehälter zzgl. gesetzl. Umsatzsteuer zu zahlen ist. Die Provision wird durch Abschluss des Vertrages, mit dem der Mitarbeiter eingestellt wird, fällig.
9. Stundennachweise:
  - a) Der Leiharbeiter ist verpflichtet, wöchentlich einen Stundennachweis vorzulegen. Der Entleiher verpflichtet sich, diesen durch einen vertretungsberechtigten Bevollmächtigten unterschreiben zu lassen und BPG zur Verfügung zu stellen.

b) Sofern der Entleiher die Stundennachweise nicht unterzeichnet oder der BPG, gleich aus welchen Gründen, nicht zur Verfügung stellt, werden die angefallenen Stunden von BPG entweder anhand eines nicht unterzeichneten Stundennachweises, den der Leiharbeitnehmer der BPG übergibt oder, sofern auch ein solcher Nachweis nicht vorliegt, anhand der durchschnittlichen Stundenanzahl (Stundennachweise) der vergangenen vier Wochen erstellt und dem Entleiher übermittelt. Sie gelten als genehmigt, falls der Entleiher nicht innerhalb von vier Werktagen nach Zugang den von BPG erstellten Stundennachweisen widerspricht.

10. Preise und Rechnungen:

a) Die im Angebot oder Arbeitnehmerüberlassungsvertrag angegebenen Preise verstehen sich zuzüglich der Umsatzsteuer in der jeweils geltenden gesetzlichen Höhe.

b) Reklamationen der Rechnungen können nur innerhalb von acht Tagen nach Erhalt der Rechnungen berücksichtigt werden.

c) Alle Rechnungen sind zu dem in dem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag angegebenen Zahlungszeitpunkt fällig und ohne Abzug zahlbar.

d) Im Falle des Verzuges betragen die Verzugszinsen acht Prozentpunkte über dem jeweiligen Basiszinssatz. Der Nachweis eines höheren Verzugschadens bleibt unberührt.

11. Unterrichtungspflicht bei früherem Arbeitsverhältnis mit Entleiher oder anderem Konzernunternehmen:

a) Der Entleiher ist verpflichtet, vor Einsatzbeginn zu prüfen, ob die an ihn überlassenen Leiharbeitnehmer in den zurückliegenden 6 Monaten vor deren Einsatzbeginn in einem Arbeitsverhältnis mit dem Entleiher oder in einem Arbeitsverhältnis mit einem anderen Unternehmen standen, das mit dem Entleiher eine Konzern i. S. d. § 18 AktG bildet (vgl. § 3 Abs. 1 Nr. 3 Satz 4 AÜG)

b) Sofern dies der Fall ist, ist der Entleiher verpflichtet, unverzüglich BPG zu informieren.

c) Der Entleiher stellt zur ordnungsgemäßen Durchführung einer gegebenenfalls notwendigen Vergütungsanpassung alle relevanten Informationen hinsichtlich der wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts vergleichbarer stammeschäftiger Arbeitnehmer schriftlich zur Verfügung.

12. Kündigung: Arbeitnehmerüberlassungsverträge können von beiden Vertragsparteien jederzeit mit einer Frist von einer Woche schriftlich gekündigt werden.

13. Schriftformerfordernis: Mündliche oder schriftliche Nebenabreden zu diesem Vertrag bestehen nicht. Künftige Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrages, bei denen es sich nicht um ausdrückliche mündliche Abreden oder um sonstige individuelle Vertragsabreden handelt, bedürfen der Schriftform.

14. Anwendbares Recht / Gerichtsstandvereinbarung: Es gilt das Recht der Bundesrepublik Deutschland. Gerichtsstand für Streitigkeiten aufgrund dieses Vertragsverhältnis ist Offenburg.

15. Salvatorische Klausel: Sollte eine Bestimmung dieser AGB ganz oder teilweise unwirksam sein, so wird hiervon die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen dieser Vereinbarung nicht berührt. An die Stelle der unwirksamen Bestimmungen tritt die gesetzliche Bestimmung, die dem Gewollten am nächsten kommt.